

Andrea Ziefle

**Die individuellen Kosten des
Erziehungsurlaubs: Eine empirische
Analyse der kurz- und längerfristigen Folgen
für den Karriereverlauf von Frauen**

Die in der Studie verwendeten Daten des Sozio-ökonomischen Panels wurden freundlicherweise von der SOEP-Projektgruppe am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, zur Verfügung gestellt. Natürlich liegt die Verantwortung für die hier durchgeführten Analysen ausschließlich bei der Autorin.

Februar 2004

ISSN Nr. 1011-9523

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung (WZB)

Forschungsschwerpunkt:
Arbeit, Sozialstruktur und Sozialstaat

Abteilung:
Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung
[http://www.wz-berlin.de/ars/ab/
ziefle@wz-berlin.de](http://www.wz-berlin.de/ars/ab/ziefle@wz-berlin.de)

Bestell-Nr.: SP I 2004-102

Zusammenfassung

Die Studie untersucht den Einfluss des Erziehungsurlaubs auf den weiteren Einkommensverlauf von Frauen mit Kindern. Der empirischen Analyse liegen Karriereverlaufsdaten des Sozio-ökonomischen Panels für die Jahre 1984-1999 zugrunde, die durch Fixed-Effects-Regressionsmodelle analysiert werden. Danach verringern sich mit zunehmender Dauer des Erziehungsurlaubs die weiteren Karrierechancen von Frauen. Dieser Effekt kann durch die Rückkehr zum früheren Arbeitgeber nur teilweise wieder aufgehoben werden. Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse, dass die Auswirkungen des Erziehungsurlaubs kumulativ sind und die negativen Folgen sich nicht direkt beim Wiedereinstieg in den Beruf, sondern vor allem in mittel- und längerfristig geringeren Karrierechancen von Müttern auswirken.

Abstract

The paper addresses the impact of parental leave on the subsequent earnings trajectories of mothers. The empirical analyses are based on fixed-effect-regressions of wage data from the German Socio-Economic Panel 1984-1999. The estimates show that subsequent wages are negatively related to length of parental leave. The negative effect of career interruptions is only partly compensated if women are able to return to their previous employer. In addition, the results show cumulative effects of parental leave periods: negative career effects are small at return to work, yet increase over the subsequent career.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Erwerbsverläufe und Erwerbsunterbrechungen	2
2.1	Karrierewirkungen von Erwerbsunterbrechungen	2
2.2	Auswirkungen des Erziehungsurlaubs	4
2.3	Bisherige empirische Studien	5
3	Methodisches Vorgehen und Datenbeschreibung	7
4	Auswirkungen des Erziehungsurlaubs auf den weiteren Erwerbsverlauf von Frauen	9
4.1	Einkommen und Löhne unmittelbar bei Wiedereinstieg in den Beruf	9
4.2	Karriereverläufe und Erwerbsunterbrechungen: Fixed-Effects- Regressionen	10
5	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	18
	Literaturverzeichnis	20

1 Einleitung

In den letzten Jahrzehnten ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen kontinuierlich angestiegen. Während in den fünfziger und bis in die sechziger Jahre Frauen ihre Berufstätigkeit nach der Geburt von Kindern in der Regel dauerhaft unterbrechen, sind Frauen seitdem in allen Industrieländern verstärkt in den Arbeitsmarkt zurückgekehrt (Brewster und Rindfuss 2000). Die zunehmende Erwerbsorientierung und das steigende Erwerbspotential von Frauen (Blossfeld und Rohwer 1995) führt allerdings dazu, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu einem zentralen Problem für Frauen wird. Entscheiden sich Frauen, Kinder zu bekommen und ihre Erwerbskarriere zu unterbrechen, riskieren sie, dass sich ihre weiteren Erwerbschancen verschlechtern. Dies gilt insbesondere deshalb, weil Erwerbsunterbrechungen zur Kinderbetreuung relativ lange andauern und deshalb besonders negative Karrierefolgen nach sich ziehen (Wenk und Rosenfeld 1992).

Aufgrund der gestiegenen Opportunitätskosten der Familiengründung ist ein negativer Zusammenhang zwischen Frauenerwerbstätigkeit und Fertilität zu erwarten: mit verstärkter Erwerbsbeteiligung von Frauen sinkt die Geburtenrate, weil Frauen nicht länger bereit sind, die beruflichen Nachteile, die ihnen aus langen Erwerbsunterbrechungen entstehen, in Kauf zu nehmen. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, wurde die Familienpolitik in vielen Industrieländern während der letzten Jahrzehnte im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiterentwickelt. Dabei wurden in den einzelnen Ländern sehr unterschiedliche familienpolitische Maßnahmen ergriffen (Brewster und Rindfuss 2000; Gornick et al. 1997): vor allem in den skandinavischen Ländern, aber auch in Frankreich wurde die öffentliche Kinderbetreuung deutlich ausgebaut, während die angelsächsischen Länder zum Teil stark auf steuerliche Anreize für Eltern setzten, die Kinderbetreuung privatwirtschaftlich zu organisieren. In der Bundesrepublik bestand die wichtigste familienpolitische Neuerung in der Einführung des Mutterschaftsurlaubs 1979, der 1986 dann zum Erziehungsurlaub weiterentwickelt wurde. Die Grundidee des Erziehungsurlaubs ist eine großzügig befristete Freistellung nach der Geburt eines Kindes, die den Eltern ermöglichen soll, sich eine Zeit lang ausschließlich um die Betreuung des Kindes zu kümmern, ohne dass daraus Nachteile für die weitere Erwerbskarriere entstehen.

Der vorliegende Beitrag untersucht empirisch, welche Auswirkungen die Geburt eines Kindes auf den weiteren Erwerbsverlauf von Frauen in der Bundesrepublik hat, sowie ob und in welchem Ausmaß die Regelungen des Erziehungsurlaubs dazu in der Lage sind, die negativen Folgen von Erwerbsunterbrechungen abzuschwächen. Dazu werden in dieser Studie deskriptive und multivariate Analysen des Karriereverlaufs von Frauen auf der Basis des Sozio-ökonomischen Panels durchgeführt. Dabei

werden sowohl die kurzfristigen Folgen des Erziehungsurlaubs für den unmittelbaren Wiedereinstieg in den Beruf, als auch die mittelfristige Karriereentwicklung in den ersten Jahren nach der Erwerbsunterbrechung betrachtet. Im zweiten Abschnitt werden die theoretischen Überlegungen zum Zusammenhang von Erwerbsunterbrechungen und Erwerbsverläufen entwickelt und die institutionellen Regelungen des Erziehungsurlaubs dargestellt. Nach einem kurzen Überblick über bisherige empirische Studien werden in Abschnitt drei die verwendeten Daten und statistischen Modelle beschrieben. Die empirischen Ergebnisse werden ausführlich in Abschnitt vier dargestellt und im letzten Abschnitt zusammengefasst und diskutiert.

2 Erwerbsverläufe und Erwerbsunterbrechungen

2.1 Karrierewirkungen von Erwerbsunterbrechungen

Alle gängigen Arbeitsmarkttheorien gehen davon aus, dass Erwerbsunterbrechungen einen negativen Effekt auf den weiteren Karriereverlauf von Männern und Frauen haben; sie unterscheiden sich allerdings in den Mechanismen, die dafür zugrundegelegt werden. Die ökonomische Humankapitaltheorie erklärt Karriereverläufe beispielsweise durch die Entwicklung der individuellen beruflichen Fertigkeiten, d.h. die individuelle Entlohnung sollte im Karriereverlauf in dem Maß ansteigen, in dem die individuelle Produktivität durch Weiterbildung und Routine zunimmt. In diesem Zusammenhang nimmt die Humankapitaltheorie an, dass jede Erwerbsunterbrechung negative Karrierefolgen, das heißt individuelle Lohn- und Einkommensverluste nach sich ziehen sollte, da während einer Erwerbsunterbrechung kein neues *Humankapital* erworben und schon vorhandenes Humankapital entwertet wird (Mincer und Ofek 1982; Becker 1985; Mertens et al. 1995; Waldfogel 1997a, 1997b, 1998a, 1998b, 1999; Budig und England 2001; Albrecht et al. 1999; Klein und Braun 1995). Wichtig ist dabei, dass Lohnverluste nach einer kindbedingten Erwerbsunterbrechung theoretisch keine Auswirkung der Geburt eines Kindes, sondern allein der daraus folgenden Erwerbsunterbrechung sind. Wenn es nicht zu einer Erwerbsunterbrechung kommt und Frauen nach der Geburt eines Kindes weiterhin erwerbstätig sind, sollten sich keine Abweichungen von der Normalkarriere ergeben.

Während die Humankapitaltheorie annimmt, dass eine Erwerbsunterbrechung das Erwerbspotential von Frauen verringert, beziehen sich alternative Argumente auf die Auswirkungen von Arbeitsplatz- oder Berufswechsel, oder auch auf eine verringerte Erwerbsorientierung, um negative Effekte von Erwerbsunterbrechungen zu erklären.

Es kommt beispielsweise auch dann zu Einkommensnachteilen nach der Erziehungsphase, wenn Mütter von vornherein weniger Humankapital erwerben z.B. weil sie eher familien- als erwerbsorientiert sind (Becker 1991; Waldfogel 1997a; Budig und England 2001). Wenn Mütter also eine besonders geringe *Erwerbsorientierung* haben, ist damit zu rechnen, dass sie bereits *vor* der Geburt einen vergleichsweise negativeren Karriereverlauf haben, da sie im Vorgriff auf die spätere Erwerbsunterbrechung bereits weniger in ihr Humankapital investieren. Die Karrierenachteile für Mütter würden sich dann also nicht kausal aus der Erwerbsunterbrechung selbst ergeben, sondern als Konsequenz der insgesamt geringeren Erwerbsorientierung von Müttern entstehen.

Ein weiterer Erklärungsfaktor für Karrierenachteile von Müttern liegt in den *Risiken beruflicher Mobilität* nach der Geburt eines Kindes. Sind Frauen aufgrund der Erwerbsunterbrechung zu einem Arbeitsplatz- bzw. Arbeitgeberwechsel gezwungen, kommt es zu einem Verlust des bisher erworbenen firmenspezifischen Humankapitals und damit eventuell zu negativen Auswirkungen auf ihre weitere Karriere (Mertens et al. 1995; Waldfogel 1998a; Budig und England 2001; Jacobs 1997). Dann ist zu erwarten, dass durch Mutterschaft und Erwerbsunterbrechung verursachte Arbeitgeberwechsel zumindest kurzfristig negative Auswirkungen auf den Erwerbsverlauf von Frauen haben.

Darüber hinaus sind auch mittel- und längerfristige Effekte möglich, wenn Frauen beim Wiedereinstieg beispielsweise bewusst in geringer bezahlte, statusniedrigere aber eher mütterfreundliche Berufe zurückkehren, die es ihnen erleichtern, Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit zu vereinbaren (Glass 1990; Estes und Glass 1996; Waldfogel 1997a, 1998a; Budig und England 2001). Wenn Mütter einerseits gezielt flexiblere Tätigkeiten aufnehmen, diese Berufe andererseits systematisch geringer entlohnt sind, würde ein negativer Karriereeffekt von Erwerbsunterbrechungen (auch) deshalb entstehen, weil die Geburt von Kindern ein *verändertes Erwerbsverhalten* von Frauen zur Folge hätte.

Als letzter Erklärungsansatz können schließlich Signalmodelle herangezogen werden, die davon ausgehen, dass das flachere Lohnprofil der Frauen nach einer familienbezogenen Erwerbsunterbrechung nicht aufgrund von Humankapitalverlusten oder realen Verhaltensänderungen der Frauen entsteht, sondern dass Arbeitgeber die Entscheidung der Frauen, ihre Berufstätigkeit zu unterbrechen, als *Signal einer geringeren Erwerbsorientierung* ansehen und nach der Erwerbsunterbrechung vergleichbar weniger in das Humankapital von Müttern investieren (Stafford und Sundström 1996; Albrecht et al. 1999). In diesem Fall würden mittelfristig verschlechterte Karrieremöglichkeiten der Frauen dadurch entstehen, dass sie systematisch von Weiterbildung oder Beförderung ausgeschlossen würden.

2.2 Auswirkungen des Erziehungsurlaubs

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist am 1.1.1986 das Bundeserziehungsgeldgesetz (BerzGG; Budde 1998; Sowka 1997) in Kraft getreten. Darin wurde der Anspruch auf Erziehungsurlaub eingeführt, der Frauen eine nachteilsfreie Erwerbsunterbrechung zur Betreuung des Kindes ermöglichen soll.¹ Danach haben Eltern nach der Geburt einen Rechtsanspruch auf Erziehungsurlaub, der von anfangs zehn Monaten (1986) schrittweise auf die seit 1992 geltenden drei Jahre erhöht wurde. Während des Erziehungsurlaubs besteht ein *Kündigungsverbot* (§ 18 Abs. 1 BErzGG), das den Bestand des vor Beginn des Erziehungsurlaubs existierenden Arbeitsverhältnisses sicherstellt und ein Elternteil für die Zeit des Erziehungsurlaubs befristet freistellt. Nach dem Erziehungsurlaub haben Frauen das Recht ihre Erwerbstätigkeit zu den Bedingungen des bestehenden Arbeitsvertrages wieder aufzunehmen.

Im Zusammenhang mit den theoretischen Überlegungen ergeben sich zwei zentrale Leithypothesen zu den Auswirkungen des Erziehungsurlaubs auf den weiteren Erwerbsverlauf von Frauen:

1. *Durch den Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses wird eine kurzfristig, d.h. bei unmittelbarem Wiedereinstieg nachteilsfreie Unterbrechung sichergestellt.*

Nach dem Erziehungsurlaub sollten, unabhängig von seiner Dauer, bei Wiedereinstieg keine Lohnverluste entstehen, da Arbeitgeberwechsel vermieden werden und dadurch firmenspezifisches Humankapital der Frauen erhalten wird. Dieser positive Effekt kommt nur bei der Rückkehr zum früheren Arbeitgeber zum Tragen, da nur hier der institutionelle Bestandsschutz greift. Biographisch betrachtet fallen Mütter allerdings gegenüber durchgängig erwerbstätigen Frauen, die in der selben Zeit weiteres Humankapital erwerben, in ihrer Karriereentwicklung zurück.

2. *Ob der Erhalt des firmenspezifischen Humankapitals ausreicht, auch mittelfristige Karrierenachteile abzuschwächen, hängt davon ab, ob sich die Karrierenachteile für Mütter tatsächlich aus den beschriebenen Humankapitalverlusten oder aus anderen Arbeitsmarktprozessen ergeben.*

Wenn Karrierenachteile hauptsächlich aus dem Risiko von Humankapitalverlusten entstehen, dann ist nach der Humankapitaltheorie nicht zu erwarten, dass der weitere Karriereverlauf von Müttern mit Ausnahme des einmaligen Lohnverlustes nach der Erwerbsunterbrechung anders verlaufen sollte als der von kinderlosen Frauen.

¹ Zum Januar 2001 wurde der Erziehungsurlaub durch die Neufassung des Bundeserziehungsgeldgesetzes in Elternzeit umbenannt. Beide Eltern können nun auch gemeinsam die Kinderbetreuung übernehmen, und zum Teil kann die Elternzeit auch zwischen dem 3. und 8. Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. Zusätzlich wurde zumindest für Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten ein Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit nach der Elternzeit eingeführt. Diese Novellierung ist für die vorliegende Studie allerdings nicht mehr relevant, da sich die empirischen Daten lediglich auf den Zeitraum 1984-99 beziehen.

Mittelfristige Karrierenachteile, die auch nicht durch die bestehenden Erziehungsurlaubsregelungen abgeschwächt werden können, lassen sich jedoch aus alternativen Modellen ableiten, die ein verändertes Erwerbsverhalten von Müttern annehmen. In diesem Fall können sich kumulative Karrierenachteile ergeben, wenn Mütter zur Vereinbarkeit von Kind und Beruf auf weniger attraktive Stellen wechseln, wenn Arbeitgeber die Mutterschaft oder die Erwerbsunterbrechung als Signal für eine geringe Erwerbsorientierung von Müttern sehen und sie deshalb systematisch von Weiterbildung und Beförderung ausschließen, oder schließlich wenn sich die Erwerbsorientierung der Frauen nach der Geburt tatsächlich geändert hat.

2.3 Bisherige empirische Studien

Empirische Studien zum Erwerbsverlauf von Frauen kommen übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass die Geburt eines Kindes die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbsunterbrechung erhöht (Drobnic 2000; Drobnic, Blossfeld und Rohwer 1999). Im Vergleich mit anderen Unterbrechungen sind diese Erwerbsunterbrechungen besonders lang (Wenk und Rosenfeld 1992), vor allem in Deutschland (Waldfoegel 1998a). Neuere amerikanische Studien kommen zu dem Ergebnis, dass Erwerbsunterbrechungen zur Kinderbetreuung empirisch alles andere als nachteilsfrei verlaufen, sondern im Gegenteil deutliche Karrierenachteile ("wage penalty for motherhood") nach sich ziehen (Budig und England 2001; Wenk und Rosenfeld 1992; Waldfoegel 1997a, 1997b, 1998a, 1998b; Taniguchi 1999; Baum 2002).

Waldfoegel (1997b, 1998b) findet beispielsweise in den ersten zehn Berufsjahren bei Frauen, die in diesem Zeitraum ein Kind bekommen haben einen deutlich geringeren Lohnzuwachs als bei Frauen die in diesem Karriereabschnitt kein Kind bekommen haben. In einer weiteren Studie ermittelte Waldfoegel (1997a) in Panelregressionsmodellen eine Lohnlücke von etwa 6% zwischen Frauen ohne Kind und Müttern, und von 13% zwischen Frauen ohne Kind und Müttern mit mehr als einem Kind. Auch in einer neueren Studie errechnen Budig und England (2001) eine Lohnlücke von 7% pro Kind. Teilweise kann diese Lohnlücke mit der durch die Erwerbsunterbrechung verursachten geringeren Berufserfahrung von Müttern, sowie tendenziell häufigerer Teilzeiterwerbstätigkeit erklärt werden. Eine sehr geringe Rolle spielen dagegen Unterschiede in der Erwerbsorientierung oder die Ausübung besonders mütterfreundlicher Tätigkeiten (Budig und England 2001). Analysen von Waldfoegel (1997a) zeigen zudem, dass diese Karrierenachteile vor allem durch *langfristig* geringere Karrierechancen entstehen: während Mütter mit einem Kind nach einem bis zwei Jahren Lohnverluste von etwa 2% hinnehmen mussten, erhöhte sich der Abstand nach etwa fünf Jahren auch unter Kontrolle von Kovariaten auf 6%.

Die negativen Karrierefolgen von Kindern haben dabei überwiegend Frauen zu tragen, da fast ausschließlich Frauen ihre Erwerbskarriere unterbrechen, so wird der Erziehungsurlaub in Deutschland z.B. zu etwa 98% von Frauen in Anspruch ge-

nommen (Budde 1998). Dabei bestimmt die gesetzlich geregelte Dauer des Erziehungsurlaubs die Länge der Erwerbsunterbrechungen wesentlich: Frauen nutzen in aller Regel ihren Rechtsanspruch vollständig aus, und die Wiedereinstiegsrate in den Beruf erhöht sich erst gegen Ende der Anspruchsdauer stark (Engelbrech et al. 1997; Ondrich et al. 1996; Klein und Braun 1995). Für den Zeitpunkt des Wiedereinstiegs haben Engelbrech et al. (1997) gezeigt, dass Frauen in der Bundesrepublik nach dem Erziehungsurlaub tendenziell auf gleichwertige Arbeitsplätze zurückkehren, allerdings nur etwa 30% der Frauen zu ihrem früheren Arbeitgeber. Nach den Ergebnissen einer britisch-amerikanischen Studie von Waldfogel et al. (1999) erhöht sich mit dem Anspruch auf Erziehungsurlaub die Wahrscheinlichkeit zum früheren Arbeitgeber zurückzukehren.

Waldfogel (1997b; 1998b) ermittelt zudem positive Lohneffekte eines Anspruchs auf Erziehungsurlaub sowohl für die USA wie auch in ihren britischen Daten. Diese positiven Lohneffekte treten allerdings nur dann auf, wenn Frauen nach der Erwerbsunterbrechung tatsächlich wieder zu ihrem früheren Arbeitgeber zurückkehren können. Waldfogel (1997b, 1998a, 1998b) schließt aus ihren Ergebnissen, dass Anspruch auf Erziehungsurlaub die "normalerweise" auftretenden negativen Karrierefolgen ausgleichen kann, insbesondere weil Frauen weiterhin auf ihr vorhandenes firmenspezifisches Humankapital zurückgreifen können, bzw. Arbeitsplatz- oder Arbeitgeberwechsel vermieden werden können. Im Unterschied zu Waldfogels Analysen weisen die Ergebnisse von Ruhm (1998) allerdings darauf hin, dass Ansprüche auf lange Phasen des Erziehungsurlaubs zu Lohneinbußen von Frauen führen. In einem Vergleich von neun OECD-Länder findet Ruhm (1998), dass eine relativ kurze Dauer des Mutterschaftsurlaubs von zwei oder drei Monaten praktisch keine Auswirkungen auf die Löhne von Frauen hat. Nach Einführung gesetzlicher Ansprüche von etwa neun bis zehn Monaten Erziehungsurlaub findet Ruhm (1998) dagegen Lohnverluste in der Größenordnung von 3%-4%.

Stier et al. (2001) haben schließlich gezeigt, dass die Einkommensentwicklung nach einer Unterbrechung nicht nur vom Erziehungsurlaub, sondern von der Familienpolitik im weiteren Sinn abhängt. So sind in Ländern wie beispielsweise Schweden mit einer Familienpolitik, die die Berufstätigkeit von Frauen aktiv fördert, die Karriere Nachteile, die Frauen durch Erwerbsunterbrechungen und (vorübergehende) Teilzeitbeschäftigung entstehen, nur sehr gering. In der Bundesrepublik und auch in anderen Ländern des konservativen Wohlfahrtsstaatstypus, welche die Erwerbstätigkeit von Müttern weniger fördern, unterbrechen Frauen ihre Erwerbskarriere dagegen besonders oft zur Betreuung von Kleinkindern, und kehren erst wieder nach dem Schuleintritt der Kinder in den Arbeitsmarkt zurück. Stier et al. (2001) fanden stärkere Einkommenseinbußen für Frauen die diesem Erwerbsmuster folgen.

3 Methodisches Vorgehen und Datenbeschreibung

Die Auswirkungen des Erziehungsurlaubs auf den weiteren Karriereverlauf von Frauen werden im Folgenden anhand von Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) überprüft. Das SOEP ist eine jährliche Wiederholungsbefragung einer repräsentativen Stichprobe in Deutschland lebender Haushalte, die von der SOEP-Projektgruppe am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung und Infratest Sozialforschung durchgeführt wird (Wagner et al. 1994; DIW 2000; SOEP Group 2001). Aus diesen Paneldaten können Angaben über den Erwerbs- und Einkommensverlauf von Frauen gewonnen werden, anhand derer der Karriereverlauf von Frauen vor und nach der Geburt eines Kindes untersucht werden kann.

Für die folgenden Analysen werden die Daten der Jahre 1984-1999 (Wellen A-P) der westdeutschen Stichprobe A+B, der ostdeutschen Stichprobe C und der Zuwanderungsstichprobe D1/D2 verwendet. Dabei werden Informationen zum Erwerbs- bzw. Einkommensverlauf von Frauen mit Angaben zur Kinderzahl und der Dauer des Erziehungsurlaubs verknüpft. Als Kontrollvariablen werden in den Regressionsanalysen Informationen zu Individualmerkmalen wie Alter, Familienstand, Kinderzahl, Bildung, Berufserfahrung sowie die Betriebszugehörigkeitsdauer aufgenommen. Zusätzlich wird für Merkmale der ausgeübten Erwerbstätigkeit, wie Beruf, Branche, Arbeitszeit und Beschäftigung im öffentlichen Dienst kontrolliert. Alle Variablen werden zeitveränderlich erfasst.

Die abhängige Variable der Analyse ist der Bruttostundenlohn. Der Stundenlohn ist für die Fragestellung, ob Frauen nach dem Erziehungsurlaub nachteilsfrei auf adäquate Arbeitsplätze zurückkehren, besonders geeignet, da er im Gegensatz zum Einkommen nicht von einer Veränderung der Arbeitszeit abhängt, also z.B. nicht dadurch beeinflusst wird, dass Frauen nach dem Erziehungsurlaub ihre Arbeitszeit reduzieren. Es wird zudem der Bruttolohn verwendet, da durch das Ehegattensplitting im deutschen Steuerrecht das Nettoerwerbseinkommen von Frauen stark durch Heirat beeinflusst wird, die oft wegen der Geburt von Kindern geschlossen wird (Blossfeld und Mills 2001). Die Stundenlöhne sind mit dem "Preisindex für die Lebenshaltung aller privaten Haushalte" des Statistischen Bundesamtes (Statistisches Bundesamt 1999) deflationiert und in Preisen von 1995 ausgedrückt. Die abhängige Variable wird in den Regressionsmodellen logarithmiert, um die Lohnverteilung stärker der unterstellten Normalverteilung anzugleichen (Greene 1997). Diese semi-logarithmische Modellspezifikation, hat zudem den Vorteil, dass die Parametereffekte direkt als prozentuale Veränderung der abhängigen Variable interpretiert werden können.

Die zentrale unabhängige Variable der Regressionsmodelle ist die kumulierte Dauer des Erziehungsurlaubs. Die aus den Spelldaten generierte Variable erfasst zu jedem Befragungszeitpunkt die kumulierte Dauer des bisherigen Erziehungsurlaubs in Monaten. Um zwischen den Karrierefolgen von Mutterschaft und den Effekten eines zusätzlichen Erziehungsurlaubs analytisch unterscheiden zu können, wird in den Regressionsmodellen zusätzlich für die Zahl der Kinder kontrolliert. Es muss auch

berücksichtigt werden, dass der Erziehungsurlaub nur einen Teil der gesamten Erwerbsunterbrechung von Frauen ausmacht. In den Fällen, in denen Frauen nicht sofort nach dem Erziehungsurlaub wieder in den Job zurückkehren, wird deshalb auch die Dauer der weiteren Nichterwerbstätigkeit in den Modellen berücksichtigt. Von besonderem Interesse ist schließlich noch die Information, ob Frauen beim Wiedereinstieg tatsächlich zum früheren Arbeitgeber zurückgekehrt sind. Wenn Erwerbsunterbrechungen wirklich aufgrund des Verlusts von firmenspezifischem Humankapital zu Karrierenachteilen führen, sollte sich gerade die Rückkehr zum bisherigen Arbeitgeber positiv auf den weiteren Karriereverlauf von Frauen auswirken.²

Insgesamt umfasst der so aus dem SOEP erstellte Analysedatensatz etwa 100.000 Jahresangaben von 12.804 Frauen zwischen 16 und 64 Jahren. Dabei sind 8.027 Frauen mindestens in einer Befragungswelle erwerbstätig gewesen; im Ganzen stehen 42.007 Beobachtungsjahren von erwerbstätigen Frauen zur Verfügung. Davon sind etwa 25.000 Beobachtungsjahre von Frauen ohne Kinder, und etwa 17.000 Beobachtungsjahre von Frauen mit Kindern. Für die Analyse des kurz- und längerfristigen Karriereverlaufs von Frauen nach dem Erziehungsurlaub werden Fixed-Effects-Panelregressionsmodelle benutzt (Greene 1997; Allison 1994; Wooldridge 2002). Ein entscheidender Vorteil dieser Regressionsmodelle besteht darin, dass sie die in den Paneldaten vorhandene Information vollständig ausnutzen, indem alle vorhandenen Beobachtungen einer Person in ein einziges gemeinsames Regressionsmodell einfließen. Zudem können durch die Panelmodellierung zeitveränderliche Kovariaten korrekt erfasst werden. Die wichtigste Besonderheit von Fixed-Effects-Regressionen ist, dass sie berücksichtigen können, wenn eine Person mit mehreren Jahresbeobachtungen in der Analyse enthalten ist, wodurch implizit für unbeobachtete Unterschiede zwischen den Personen kontrolliert wird. Dies geschieht dadurch, dass für jede Person ein fester Effekt („fixed effect“) ins Regressionsmodell aufgenommen wird, der für die Auswirkungen unbeobachteter Heterogenität, im Sinne konstanter personenspezifischer Besonderheiten kontrolliert. Im Rahmen dieser Studie kann damit besonders für ungemessene Unterschiede in der Erwerbsorientierung von Müttern und Frauen ohne Kind kontrolliert werden, so

² Hierfür wurde die Frage nach den beruflichen Veränderungen im letzten Jahr verwendet. Allerdings geht aus der Frageformulierung nicht eindeutig hervor, wie die Beendigung des Erziehungsurlaubs für die Befragten zu bewerten ist. Im Zusammenhang einer Reihe von Fragen nach beruflichen Veränderungen im letzten Jahr wird im SOEP gefragt, ob die Befragten eine neue Stelle angetreten haben, und wenn ja, ob dies beispielsweise ihre erste Arbeitsstelle war, ob die Frauen nach Unterbrechung ihre Erwerbstätigkeit wieder aufgenommen haben, ob es sich um einen Stellenwechsel im Unternehmen oder eben einen Arbeitgeberwechsel gehandelt habe. Obwohl viele Frauen, die aus dem Erziehungsurlaub zurückkehren (der rechtlich keine Unterbrechung des Erwerbsverhältnisses darstellt), auf diese Frage antworten, weist die Variable auch eine hohe Zahl von fehlenden Angaben auf. Deshalb werden in die Analyse immer zwei entsprechende Dummyvariablen aufgenommen: zum einen die Variable für die Rückkehr zum früheren Arbeitgeber, die die beiden Antwortalternativen "Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit nach Unterbrechung" sowie die wenigen Angaben "Stellenwechsel im bisherigen Unternehmen" umfasst, und zum anderen eine Dummyvariable für fehlende Angaben auf diese Frage. Damit soll sichergestellt werden, dass es sich bei der Vergleichsgruppe um die Frauen handelt, die tatsächlich den Arbeitgeber gewechselt haben.

dass die unten ermittelten Effekte des Erziehungsurlaubs nicht durch stabile Einstellungsunterschiede zwischen Müttern und Frauen ohne Kinder erklärbar sind (Budig und England 2001; Waldfogel 1997a, 1997b, 1998b). Die aus den Fixed-Effects-Modellen gewonnenen Effektschätzungen zu den Auswirkungen des Erziehungsurlaubs basieren insgesamt auf Daten von etwa 1.100 Frauen, für die innerhalb des beobachteten Zeitraums sowohl die Geburt eines Kindes als auch eine darauf folgende Erwerbstätigkeit beobachtet wurde.

4 Auswirkungen des Erziehungsurlaubs auf den weiteren Erwerbsverlauf von Frauen

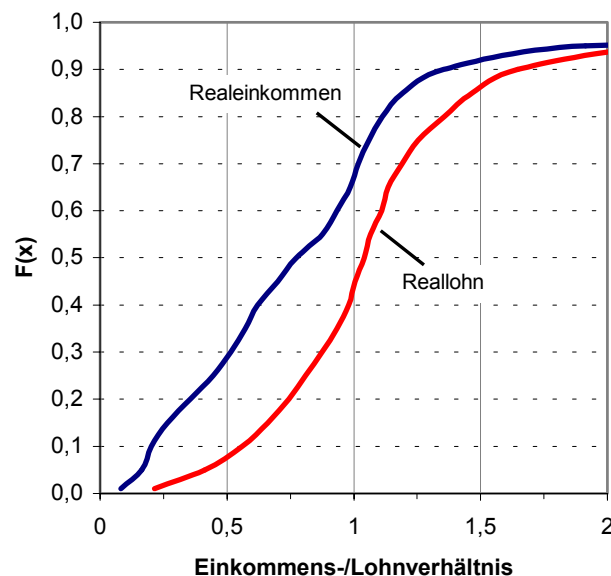
4.1 Einkommen und Löhne unmittelbar bei Wiedereinstieg in den Beruf

In einem ersten Schritt der empirischen Analyse wird die Qualität der Arbeitsplätze und damit die Bedingungen des unmittelbaren Wiedereinstiegs in den Beruf untersucht. Dazu werden die Bruttostundenlöhne in einem Vorher-Nachher-Vergleich betrachtet, d.h. der Reallohn von Frauen nach dem Erziehungsurlaub ins Verhältnis zum Lohn vor der Unterbrechung gesetzt. Abbildung 1 zeigt die kumulierte Verteilung des so gebildeten Lohnverhältnisses. Ein Wert von 1 bedeutet dabei, dass die Frauen nach dem Erziehungsurlaub denselben Reallohn wie vor der Erwerbsunterbrechung haben. Ein Wert von 0,5 bedeutet dagegen eine Halbierung des Lohns und der Wert 1,5 eine Lohnsteigerung von 50% im Vergleich zum Lohnniveau vor dem Erziehungsurlaub. In der Graphik ist zusätzlich die Veränderung der Realeinkommen abgebildet, so dass zwischen einer Veränderung der Arbeitsplatzqualität und einer Veränderung des Umfangs der Erwerbsbeteiligung unterschieden werden kann.

Die Graphik zeigt, dass knapp die Hälfte der Frauen sofort nach dem Erziehungsurlaub denselben oder einen geringeren Stundenlohn haben, während die andere Hälfte einen höheren Lohn erzielt. Im Median erreichen Frauen beim Wiedereinstieg in den Beruf sogar einen leichten Lohnzugewinn, worin sich allerdings z.B. auch Realloohnerhöhungen widerspiegeln können, die während der Erwerbsunterbrechung stattgefunden haben. Zusätzlich ist auch die Varianz der Lohnveränderungen relativ gering: weniger als 10% der zurückkehrenden Frauen verlieren die Hälfte ihres Stundenlohns vor dem Erziehungsurlaub, und auch nur etwa 10% der Frauen haben Lohnzuwächse von mehr als 50%. In Bezug auf den Lohn kehrt also die deutliche Mehrheit der Frauen auf relativ ähnliche Arbeitsstellen zurück. Betrachtet man dagegen das Erwerbseinkommen, so erreichen 70% der Frauen nach dem Erziehungsurlaub ein geringeres Erwerbseinkommen als vor dem Erziehungsurlaub. Daraus lässt sich schließen, dass Frauen nach dem

Erziehungsurlaub zwar auf etwa gleichwertige Arbeitsplätze zurückkehren, dass sie andererseits aber ihre Arbeitszeit deutlich reduzieren, so dass ihr Erwerbseinkommen entsprechend sinkt.

Abbildung 1 Einkommens- und Lohnveränderung nach Erziehungsurlaub, kumulierte Verteilungen



Quelle: Sozio-ökonomisches Panel, Wellen A-P, eigene Berechnung.

4.2 Karriereverläufe und Erwerbsunterbrechungen: Fixed-Effects-Regressionen

Um die Karriereverläufe von Frauen mittel- und längerfristig zu betrachten, und insbesondere die Einflüsse von Mutterschaft und Erziehungsurlaub zu ermitteln, werden im Folgenden Schätzergebnisse von Fixed-Effects-Panelregressionsmodellen diskutiert. In Tabelle 1 sind zwei Modellvarianten dargestellt. Modell 1 kontrolliert für den Effekt der Geburt eines Kindes, für die Dauer und den Verlauf des anschließenden Erziehungsurlaubs, sowie für Kovariaten wie Bildung, Berufserfahrung, Betriebszugehörigkeitsdauer, Familienstand und verschiedene Arbeitsplatzmerkmale. In Modell 2 werden zusätzlich noch Berufs- und Branchendummies auf der 2-Steller-Ebene aufgenommen, so dass explizit für die Auswirkungen von Berufs- und Branchenwechseln kontrolliert werden kann. Aus dem Vergleich der Schätzergebnisse beider Modelle kann damit auf den Anteil von Karrierenachteilen nach der Geburt von Kindern geschlossen werden, der auf durch die Geburt ausgelöste Berufs- und Branchenwechsel zurückgeht.

Tabelle 1 Determinanten der Lohnentwicklung von Frauen, logarithmierte Reallöhne, Fixed-Effects-Modelle

	(1) ohne Beruf / Branche		(2) mit Beruf / Branche	
	Koeff.	Std. Fehler	Koeff.	Std. Fehler
Konstante	1,461**	0,065	1,552**	0,066
Zahl der Kinder	-0,013**	0,004	-0,011**	0,004
Dauer des Erziehungsurlaubs (Monate)	-0,004**	0,001	-0,004**	0,001
Rückkehr zum früh. Arbeitgeber	0,044**	0,021	0,036*	0,021
Dauer der Nichterwerbstätigkeit (Jahre)	-0,013*	0,008	-0,011	0,008
<i>Humankapitalvariablen</i>				
Bildung	0,072**	0,005	0,063**	0,005
Berufserfahrung	0,031**	0,003	0,028**	0,003
Berufserfahrung^2 (*100)	-0,057**	0,003	-0,055**	0,003
Betriebszugehörigkeit	0,007**	0,001	0,007**	0,001
Betriebszugehörigkeit^2 (*100)	-0,014**	0,004	-0,014**	0,004
<i>Arbeitsplatzmerkmale</i>				
Öffentlicher Dienst	0,058**	0,007	0,031**	0,008
Arbeitszeit (Ref.: Vollzeit)				
- Teilzeit (16-35 Std.)	0,047**	0,006	0,045**	0,006
- geringfügig (<16 Std.)	0,063**	0,01	0,073**	0,01
<i>Familienstand (Ref.: ledig)</i>				
- verheiratet	0,037**	0,001	0,035**	0,01
- getrennt lebend, geschieden, verwitwet	0,034**	0,012	0,034**	0,012
F-Test für $u_i = 0$ (df)	195,44 (38,30665)**		52,70 (155,30548)**	
R ²	0,195		0,211	
Jahr*Ost/West	Ja		Ja	
Beruf	Nein		Ja	
Branche	Nein		Ja	

Anmerkungen: Signifikanzangaben für ** p<.05 und * p<.10. N= 37.284 Personenjahre (6.581 Personen).

Quelle: Sozio-ökonomisches Panel, Wellen A-P; eigene Berechnungen.

In Bezug auf die Kontrollvariablen bestätigen die Modellschätzungen jedoch zunächst die Bedeutung der Humankapitalvariablen für den Lohnverlauf von Frauen. Ein zusätzliches Bildungsjahr erhöht den Reallohn um 7,2% (Modell 1 ohne Beruf

und Branche) bzw. um 6,3% (Modell 2 einschließlich Beruf und Branche). Ebenso wirkt sich auch eine höhere Berufserfahrung bzw. eine längere Betriebszugehörigkeitsdauer positiv auf den Stundenlohn aus. Nach den Modellergebnissen geht jedes zusätzliche Jahr Berufserfahrung mit einer Lohnsteigerung von 2,8 bzw. 3,1% einher. Ein zusätzliches Jahr Betriebszugehörigkeit erhöht den Reallohn der Frauen um jeweils 0,7%. Da sowohl für die Berufserfahrung als auch für die Betriebszugehörigkeitsdauer der quadratische Term einen signifikant negativen Effekt aufweist, nehmen diese positiven Effekte aber mit zunehmender Dauer sowohl der Berufserfahrung als auch der Betriebszugehörigkeit der Frauen ab.

Neben den Humankapitalvariablen spielen auch verschiedene Merkmale des Arbeitsplatzes eine Rolle.³ Beispielsweise zeigt sich, dass Teilzeittätigkeiten von Frauen in der Regel mit leicht höheren Stundenlöhnen verbunden sind. Im Vergleich zu entsprechenden Vollzeittätigkeiten liegen die Bruttostundenlöhne in einer qualifizierten Teilzeittätigkeit um etwa 4,5-4,7%, in geringfügiger Beschäftigung sogar um 6,3-7,3%, höher. Beschäftigung im öffentlichen Dienst wirkt sich ebenfalls positiv auf den Lohn aus: die Reallöhne von Frauen liegen je nach Modell im öffentlichen Dienst um 3,1 bzw. 5,8% höher als in vergleichbaren Tätigkeiten in der Privatwirtschaft.

Zusätzlich zeigen die Schätzergebnisse aber auch, dass *Mutterschaft und Erziehungsurlaub deutliche Auswirkungen auf den Karriereverlauf von Frauen haben*. Nach den Modellschätzungen führt jedes zusätzliche Kind zu einem Lohnverlust von 1,3%. Wenn Frauen nach der Geburt eines Kindes Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen, führt jeder Monat im Erziehungsurlaub zu einem *zusätzlichen* Lohnverlust von 0,4%. Wenn Frauen nach dem Erziehungsurlaub wieder zu ihrem früheren Arbeitgeber zurückkehren können, hat dies allerdings positive Auswirkungen auf ihre Lohnentwicklung. Im Vergleich zu Frauen, die den Arbeitgeber gewechselt haben, erhöht sich der Reallohn um 4,4%. Die Möglichkeit der Rückkehr zum bisherigen Arbeitgeber gleicht damit im Durchschnitt die Karrierenachteile einer etwa einjährigen Erwerbsunterbrechung aus. Wenn Frauen nach dem Erziehungsurlaub allerdings nicht wieder sofort in den Arbeitsmarkt zurückkehren, sondern wegen der Kinderbetreuung noch länger nicht erwerbstätig bleiben, dann führt jedes weitere Jahr der Nichterwerbstätigkeit zu einem weiteren Lohnverlust von 1,3%. Jeder dieser Effekte ist statistisch signifikant.

In Modell 2 zeigen sich im Wesentlichen dieselben Ergebnisse: auch, wenn explizit für Berufs- bzw. Branchenwechsel von Müttern kontrolliert wird, zeigen sich negative Effekte von Mutterschaft und Erziehungsurlaub. Dies ist ein Hinweis darauf, dass sich die negativen Karrierefolgen von Mutterschaft nicht daraus ergeben, dass Frauen aufgrund der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in schlechter bezahlte Berufe und Branchen wechseln (Estes und Glass 1996; Budig und England 2001; Waldfogel 1997a, 1997b, 1998b). Im Vergleich zu Modell 1 verringert sich der

³ Auf die Einflüsse von Beruf und Branche wird im Folgenden nicht gesondert eingegangen. Da beide Faktoren im Modell 2 jeweils über eine große Zahl von Dummy-Variablen erfasst sind, sind die Ergebnisse nur sehr schwierig zu interpretieren.

positive Effekt einer Rückkehr zum früheren Arbeitgeber um ein Viertel. Der Vorteil einer solchen Rückkehrmöglichkeit besteht also unter anderem darin, dass Berufs- und Branchenwechsel vermieden werden.

Erziehungsurlaub, Humankapital und mittelfristiger Karriereverlauf

Aus den bisherigen empirischen Analysen ist deutlich geworden, dass die Karrierenachteile die Frauen nach der Geburt eines Kindes entstehen, umso größer sind, je länger sie nicht erwerbstätig sind. Im Folgenden soll dieser Zusammenhang noch einmal differenzierter betrachtet, und dadurch die zugrunde liegenden Mechanismen genauer analysiert werden. Wenn man davon ausgeht, dass diese Karrierenachteile vor allem auf den Verlust von Humankapital zurückzuführen sind, ist zu erwarten, dass die Stärke der Karrierenachteile vom Bildungsniveau der Mütter abhängt. Da vor allem Mütter mit hohem Bildungsstand von Humankapitalverlust bedroht sind, sollten die Karrierenachteile des Erziehungsurlaubs mit dem Bildungsniveau ansteigen. Diese Hypothese wird im Folgenden dadurch untersucht, dass in die Regressionsmodelle aus Tabelle 1 zusätzlich entsprechende Interaktionseffekte zwischen Bildungsniveau und Kinderzahl bzw. Dauer des Erziehungsurlaubs und Rückkehr zum bisherigen Arbeitgeber aufgenommen werden.

Eine zweite Frage, die durch die erweiterten Modelle untersucht werden soll, ist, ob negative Karrierefolgen des Erziehungsurlaubs unmittelbar nach der Erwerbsunterbrechung auftreten oder ob diese erst im weiteren Erwerbsverlauf kumulieren. In den Analysen von Waldfogel (1997a) zeigte sich für amerikanische Frauen ein Muster kumulativer Karrierenachteile, die mit zunehmender Länge der Erwerbskarriere *nach* der Geburt der Kinder größer wurden. Um für das Vorliegen ähnlicher Effekte im deutschen Arbeitsmarkt zu testen, wurde in die Regressionsmodelle ein zweiter Satz von Interaktionseffekten zwischen der Berufserfahrung und der Kinderzahl bzw. Dauer des Erziehungsurlaubs und Rückkehr zum bisherigen Arbeitgeber aufgenommen. Dadurch soll erfasst werden, ob der Karriereverlauf von Frauen nach der Geburt eines Kindes bzw. nach der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub anders verläuft, als dies ohne Unterbrechung der Fall gewesen wäre, d.h. ob ein zusätzliches Jahr Berufserfahrung nach einer Erwerbsunterbrechung andere (geringere) Lohneffekte aufweist als bei Frauen ohne Kinder bzw. ohne Erwerbsunterbrechung.

Die Schätzergebnisse für die entsprechenden Interaktionseffekte sind in Tabelle 2 dargestellt. Dabei zeigt sich, wie auch in den Ergebnissen von Waldfogel (1997a), dass die Karrierenachteile aus dem Erziehungsurlaub erst im weiteren Karriereverlauf kumulieren. Der Interaktionseffekt zwischen der Berufserfahrung und der Dauer des Erziehungsurlaubs ist signifikant negativ, so dass sich jedes zusätzliche Jahr Berufserfahrung nach der Erwerbsunterbrechung umso schwächer auf die weitere Lohnentwicklung auswirkt, je länger Frauen im Erziehungsurlaub waren. Offensichtlich verringert der Erziehungsurlaub die *weiteren* Karrierechancen nach der Erwerbsunterbrechung nachhaltig, und führt zu *mittelfristig* geringeren Aufstiegs- und Berufs-

chancen von Müttern. Die tatsächlichen Kosten der Erwerbsunterbrechung werden damit für Frauen nicht unmittelbar, sondern erst im Laufe ihrer Erwerbskarriere sichtbar. Die beiden übrigen Interaktionseffekte mit der Berufserfahrung sind nicht signifikant, so dass offensichtlich gerade die Tatsache einer langen Erwerbsunterbrechung mit langfristig negativen Karrierefolgen für Frauen verbunden ist.

Tabelle 2 Lohnentwicklung von Frauen nach Mutterschaft und Erziehungsurlaub, logarithmierte Reallöhne, Interaktionseffekte aus Fixed-Effects-Regressionen

	(1) ohne Beruf / Branche		(2) mit Beruf / Branche	
	Koeff.	Std. Fehler	Koeff.	Std. Fehler
Zahl der Kinder	-0,0091	0,0157	-0,0094	0,0157
x Bildungsjahre	-0,0006	0,0013	-0,0005	0,0013
x Berufserfahrung	0,0003	0,0004	0,0004	0,0004
Dauer des Erziehungsurlaubs	-0,0035	0,0036	-0,0051	0,0036
x Bildungsjahre	0,0002	0,0003	0,0004	0,0003
x Berufserfahrung	-0,0004**	0,0001	-0,0003**	0,0001
Rückkehr zum früh. Arbeitgeber	0,2009**	0,1075	0,2286**	0,1075
x Bildungsjahre	-0,0097	0,0084	-0,0134	0,0084
x Berufserfahrung	-0,0040	0,0039	-0,0033	0,0038
F-Test für $u_i = 0$ (df)	7,28 (6580,30659)**		5,76 (6580,30542)**	
R ²	0,195		0,211	
Jahr* Ost/West	Ja		Ja	
Beruf	Nein		Ja	
Branche	Nein		Ja	

Anmerkungen: Modelle schließen Haupteffekte entsprechend Tabelle 1 ein; Signifikanzangaben für ** $p < .05$ und * $p < .10$. N= 37.284 Personenjahre (6.581 Personen).

Quelle: Sozio-ökonomisches Panel, Wellen A-P; eigene Berechnungen.

Darauf, dass der Verlust von Humankapital *während* der Erwerbsunterbrechung nicht das Hauptproblem für Frauen darstellt, deutet das Ergebnis, vollkommen fehlender Interaktionseffekte mit dem Bildungsniveau hin. Weder die Geburt von Kindern, noch der Erziehungsurlaub als solcher haben für hochqualifizierte Frauen signifikant stärker negative Auswirkungen als für Frauen aus mittleren und unteren Bildungsschichten. Der Interaktionseffekt zwischen Bildung und Rückkehr zum früheren Arbeitgeber, der allerdings statistisch nicht ganz signifikant ist, deutet aber darauf

hin, dass die Rückkehr zum bisherigen Arbeitgeber für hochqualifizierte Frauen weniger positive Auswirkungen hat als für Frauen aus unteren und mittleren Bildungsschichten.

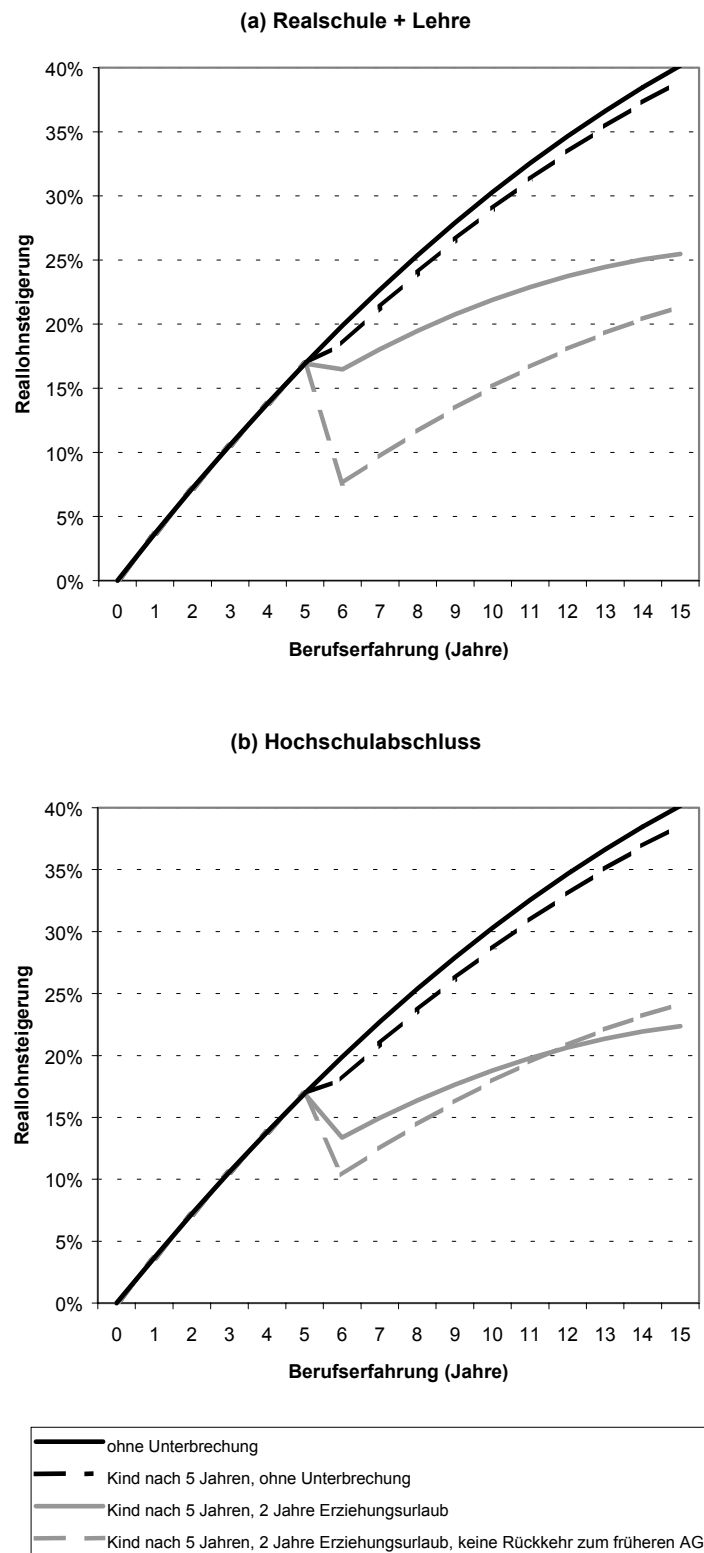
Eine Illustration

Das Zusammenwirken dieser verschiedenen Faktoren soll durch die in Abbildung 2 beispielhaft dargestellten Erwerbsverläufe verdeutlicht werden. Die beiden Abbildungen enthalten aus den Fixed-Effects-Modellen berechnete Vorhersagewerte für die Reallohnentwicklung einer Realschülerin mit Lehre bzw. einer Universitätsabsolventin. Durch die semilogarithmische Modellform kann die aus zunehmender Berufserfahrung und längerer Betriebszugehörigkeit folgende relative Lohnsteigerung einfach als das Vielfache der entsprechenden Modellparameter berechnet werden. Auf der Grundlage dieser Berechnungen vergleichen die Abbildungen jeweils vier idealtypische Konstellationen, um die durchschnittliche Auswirkung von Erziehungsurlaub und Mutterschaft auf die Lohnsteigerung von Frauen zu veranschaulichen. Als Vergleichsstandard wurde jeweils eine typisch "männliche" Erwerbskarriere konstruiert, in der die Lohnentwicklung von Frauen für den Fall der kontinuierlichen Erwerbstätigkeit beim gleichen Arbeitgeber berechnet wurde. Für diesen Fall sagen die Ergebnisse der Modellschätzung eine Lohnsteigerung von durchschnittlich etwas über 15% in den ersten fünf Berufsjahren und etwa 30% in den ersten zehn Berufsjahren voraus.

Abweichend von diesem idealen Erwerbsverlauf werden drei alternative Erwerbsverläufe konstruiert, welche die Auswirkungen der Geburt eines Kindes nach fünf Jahren Berufstätigkeit beschreiben. Im ersten Fall wurde der weitere Erwerbsverlauf unter der Bedingung berechnet, dass Frauen nach der Geburt ihres Kindes die Erwerbstätigkeit nicht unterbrechen und weiterhin beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt sind. In der zweiten Bedingung wurde berechnet, welche Auswirkungen sich ergeben, wenn Frauen nach der Geburt für zwei Jahre in den Erziehungsurlaub gehen und danach wieder zu ihrem früheren Arbeitgeber zurückkehren. Im dritten Fall schließlich nehmen Frauen nach der Geburt eines Kindes zwei Jahre Erziehungsurlaub in Anspruch, kehren jedoch danach nicht zu ihrem ehemaligen Arbeitgeber zurück.

Abbildung 2

Auswirkungen von Mutterschaft und Erziehungsurlaub auf den Erwerbsverlauf von Frauen, nach Bildungsabschluss



Quelle: berechnete Vorhersagewerte aus Modell 1 (vgl. Tabelle 2)

Vergleicht man den Erwerbsverlauf unter der ersten Bedingung mit dem idealen Erwerbsverlauf ohne Unterbrechung, so zeigt sich, dass die Geburt eines Kindes zwar mit gewissen Karrierenachteilen verbunden ist, dadurch aber die Karriereentwicklung langfristig nicht wesentlich eingeschränkt wird. Im Vergleich von Frauen mit derselben Berufserfahrung haben Mütter tendenziell etwas geringere Löhne, abgesehen davon verläuft die weitere Lohnentwicklung aber relativ ähnlich. Die Lohnlücke zwischen Müttern und kinderlosen Frauen ist zudem bei hochqualifizierten Frauen nur geringfügig größer. Nach den Modellergebnissen beträgt die Lohnlücke für Real-schülerinnen mit Lehre etwa 1,6 Prozentpunkte, für Universitätsabsolventinnen 1,9 Prozentpunkte.

Im Gegensatz dazu zeigen die Bedingungen 3 und 4, dass es gerade durch die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs zu einem abgeflachten Karriereverlauf kommt. Unabhängig davon ob die Frauen zum früheren Arbeitgeber zurückkehren, sind sie nach dem Erziehungsurlaub offenbar nicht mehr in der Lage, eine ähnliche Karriereentwicklung wie Frauen ohne Erwerbsunterbrechung bzw. ohne Kind zu erreichen. Zur Vermeidung kurzfristiger Lohneinbußen ist es offenbar wichtig, dass Frauen nach dem Erziehungsurlaub wieder zu ihrem früheren Arbeitgeber zurückkehren können. Wenn Frauen dagegen nach dem Erziehungsurlaub nicht zu ihrem früheren Arbeitgeber zurückkehren können, sind die unmittelbaren Lohnverluste relativ stark. Diese können allerdings im weiteren Karriereverlauf zum Teil wieder ausgeglichen werden, so dass die Rückkehr zum früheren Arbeitgeber für die *mittelfristige* Lohnentwicklung eine relativ geringe Rolle spielt. Für den Fall der Realschülerin mit Lehre ergibt sich bei Rückkehr zum ehemaligen Arbeitgeber ein unmittelbarer Lohnverlust in der Größenordnung von 5 Prozentpunkten. Wenn Frauen mit Realschulbildung nicht zu ihrem bisherigen Arbeitgeber zurückkehren können, ergeben sich deutliche unmittelbare Lohnverluste von etwa 10 Prozentpunkten, die jedoch zu einem gewissen Teil im weiteren Karriereverlauf wieder ausgeglichen werden können.

Für Frauen mit Universitätsabschluss zeigen die Ergebnisse ein ganz ähnliches Muster, insbesondere für den Fall, dass Frauen nach dem Erziehungsurlaub nicht zu ihrem ehemaligen Arbeitgeber zurückkehren können. Allerdings trägt die Rückkehr zum früheren Arbeitgeber bei hochqualifizierten Frauen in wesentlich geringerem Maße dazu bei, die *kurzfristigen* Lohnverluste nach dem Erziehungsurlaub abzuschwächen. Der unmittelbare Lohnverlust beträgt bei Hochschulabsolventinnen auch bei der Rückkehr zum früheren Arbeitgeber im Durchschnitt etwa 5 Prozentpunkte, und der Erwerbsverlauf ist mittelfristig sogar positiver für Frauen, die nicht zu ihrem vorherigen Arbeitgeber zurückgekehrt sind.

5 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Beim Wiedereinstieg in den Beruf gelingt es Frauen in der Bundesrepublik in aller Regel tatsächlich auf adäquate Arbeitsplätze zurückzukehren: im Durchschnitt müssen Frauen bei der Rückkehr aus dem Erziehungsurlaub keinen unmittelbaren Lohnverlust in Kauf nehmen. Der Erhalt firmenspezifischen Humankapitals erweist sich dabei als ein wichtiger Mechanismus um die negativen Karrierefolgen von Erwerbsunterbrechungen für Frauen abzuschwächen: Frauen, die nach dem Erziehungsurlaub tatsächlich bei ihrem bisherigen Arbeitgeber beschäftigt bleiben können, weisen eine vergleichsweise positivere Lohnentwicklung auf. Vor allem bei langen Unterbrechungsphasen ist dies allein allerdings nicht mehr ausreichend, um die ökonomischen Konsequenzen von Humankapitalentwertung und fehlender beruflicher Weiterqualifizierung auszugleichen.

Diese Studie kommt darüber hinaus zu dem Ergebnis, dass sich deutliche Karrierenachteile für Frauen nicht unmittelbar beim Wiedereinstieg in den Beruf ergeben, sondern erst kumulativ im weiteren Erwerbsverlauf entstehen. Nach den hier durchgeführten Analysen ist dieser Effekt weder auf Berufswechsel im Zusammenhang mit der Geburt von Kindern noch auf Unterschiede in der Erwerbsorientierung zwischen Müttern und kinderlosen Frauen zurückzuführen. Als Erklärung wären hier noch zwei weitere Mechanismen denkbar. Einmal die Möglichkeit, dass sich durch eine Erwerbsunterbrechung (und nicht die Mutterschaft selbst) die Erwerbsorientierung von Frauen tatsächlich ändert. Zum zweiten, entsprechend den Überlegungen des Signalmodells (Albrecht et al. 1999; Stafford und Sundström 1996), dass Arbeitgeber die Entscheidung, in den Erziehungsurlaub zu gehen, als Signal geringer Erwerbsorientierung auffassen und deshalb vergleichsweise weniger in die berufliche Förderung von Müttern investieren. Für derartige Untersuchungen wäre der Zugang zu detaillierten Daten auf der Ebene von Betrieben notwendig, um unterschiedliches Förderungs- und Beförderungsverhalten aufzeigen zu können oder ausführlichere Einstellungsmessungen zur Verfügung zu haben.

Dennoch zeigt allein die Stärke der mittelfristigen Auswirkungen von Erwerbsunterbrechungen, dass die negativen Karrierefolgen von Mutterschaft und Erziehungsurlaub ein sehr wichtiger Aspekt für die Erklärung ökonomischer Ungleichheit zwischen Männern und Frauen sind (Waldfogel 1998a, 1998b; Budig und England 2001). Die geringeren Löhne von Frauen entstehen zu einem sehr großen Teil dadurch, dass Frauen die ökonomischen Kosten der Kinderbetreuung tragen: trotz Erziehungsurlaubsregelungen "bezahlen" Frauen ihre Entscheidung für ein Kind mit *mittelfristig* geringeren beruflichen Chancen.

In dieser Studie wurden allerdings nur die Auswirkungen des Erziehungsurlaubs auf den weiteren Karriereverlauf *nach* dem Erziehungsurlaub betrachtet. Solange Arbeitgeber jedoch davon ausgehen können, dass praktisch ausschließlich Frauen ihre Berufstätigkeit aufgrund von Kinderbetreuung unterbrechen werden, wäre es auch

wichtig zu untersuchen, wie stark sich Karriereverläufe von Männern und Frauen *vor* der Geburt von Kindern unterscheiden. Solange ausschließlich Frauen die Kosten der Kinderbetreuung tragen, werden Arbeitgeber aus rein rationalen Erwägungen weniger in die berufliche Weiterbildung und Förderung von Frauen investieren, oder Frauen von vorneherein auf geringerwertigen Positionen beschäftigen. Solche Tendenzen können selbstverstärkend wirken, indem sie tatsächlich eine geringere Arbeitsorientierung und -motivation von Frauen erzeugen, die dann wiederum eine geringere berufliche Förderung rechtfertigen kann. Dadurch würde dann Ungleichheit zwischen den Geschlechtern bereits auf Grund der *Möglichkeit* entstehen, dass Frauen Kinder bekommen könnten, und diese dann auch eine gewisse Zeit selbst betreuen möchten.

Literaturverzeichnis

- Albrecht, James W., Per-Anders Edin, Marianne Sundström und Susan B. Vroman, 1999: Career Interruptions and Subsequent Earnings: a Reexamination Using Swedish Data. *The Journal of Human Resources* 34: 294-311.
- Allison, Paul D., 1994: Using Panel Data to Estimate the Effects of Events. *Sociological Methods and Research* 23: 174-199.
- Baum, Charles L., 2002: The Effect of Work Interruptions on Women's Wages. *Labour* 16: 1-36.
- Becker, Rolf, 1991: Karrieremuster von Frauen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. S. 119-141 in: Karl Ulrich Mayer, Jutta Allmendinger und Johannes Huinink (Hg.), 1991: Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie. Frankfurt/Main: Campus.
- Blossfeld, Hans-Peter und Götz Rohwer, 1995: West Germany. S. 56-76 in: Hans-Peter Blossfeld (Hg.), 1995: The New Role of Women. Family Formation in Modern Societies. Boulder: Westview Press.
- Blossfeld, Hans-Peter und Melinda Mills, 2001: A Causal Approach to Interrelated Family Events: A Cross-national Comparison of Cohabitation, Nonmarital Conception, and Marriage. *Globalife Working Paper No. 14*. Bielefeld.
- Brewster, Karin L. und Ronald R. Rindfuss, 2000: Fertility and Women's Employment in Industrialized Nations. *Annual Review of Sociology* 26: 271-296.
- Budde, Andrea, 1998: Die Rechtslage. Vom achtwöchigen Mutterschutz zum dreijährigen Erziehungsurlaub. S. 23-38 in: Gesellschaft für Informationstechnologie und Pädagogik am IMBSE (Hg.), 1998: Beschäftigungsrisiko Erziehungsurlaub. Die Bedeutung des "Erziehungsurlaubs" für die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Budig, Michelle J. und Paula England, 2001: The Wage Penalty For Motherhood. *American Sociological Review* 66: 204-225.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), 2000: Desktop Companion to the German Socio-Economic Panel Study (GSOEP). Version 4.0. Berlin: DIW.
- Drobnic, Sonja, 2000: The Effects of Children on Married and Lone Mothers' Employment in the United States and (West) Germany. *European Sociological Review* 16: 137-157.
- Drobnic, Sonja, Hans-Peter Blossfeld und Götz Rohwer, 1999: Dynamics of Women's Employment Patterns over the Family Life Course: A Comparison of the United States and Germany. *Journal of Marriage and the Family* 61: 133-146.
- Engelbrech, Gerhard, Hannelore Gruber und Maria Jungkunst, 1997: Erwerbsorientierung und Erwerbstätigkeit ost- und westdeutscher Frauen unter veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 30: 150-169.
- Estes, Sarah Beth und Jennifer L. Glass, 1996: Job Changes Following Childbirth. Are Women Trading Comparison for Family-Responsive Work Conditions? *Work and Occupations* 23: 405-436.

- Glass, Jennifer, 1988: Job Quits and Job Changes: The Effects of Young Women's Work Conditions and Family Factors. *Gender & Society* 2: 228-240.
- Gornick, Janet C., Marcia K. Meyers und Katherin E. Ross, 1997: Supporting the Employment of Mothers: Policy Variation Across Fourteen Welfare States. *Journal of European Social Policy* 7: 45-70.
- Greene, William H., 1997: *Econometric Analysis*. 3. Auflage. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Jacobs, Sheila C., 1997: Employment Changes Over Childbirth: A Retrospective View. *Sociology* 31: 577-590.
- Klein, Thomas und Uwe Braun, 1995: Der berufliche Wiedereinstieg von Müttern zwischen abnehmendem Betreuungsaufwand und zunehmender Dequalifizierung. *Zeitschrift für Soziologie* 24: 58-68.
- Mertens, Noortje, Joop Schippers und Jacques Siegers, 1995: Career Interruptions and Women's Life-time Earnings. *The European Journal of Women's Studies* 2: 469-491.
- Mincer, Jacob und Haim Ofek, 1982: Interrupted Work Careers: Depreciation and Restoration of Human Capital. *The Journal of Human Resources* 17: 3-24.
- Ondrich, Jan, C. Katharina Spiess und Qing Yang, 1996: Barefoot and in a German Kitchen: Federal Parental Leave and Benefit Policy and the Return to Work after Childbirth in Germany. *Journal of Population Economics* 9: 247-266.
- Ruhm, Christopher J., 1998: The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe. *The Quarterly Journal of Economics* 113: 285-317.
- SOEP Group 2001: The German Socio-Economic Panel (GSOEP) after more than 15 years – Overview, E. Holst/D.R. Lillard /T.A. DiPrete (Hg.), *Proceedings of the 2000 Fourth International Conference of German Socio-Economic Panel Study Users (GSOEP2000)*, *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung* 70: 7-14.
- Sowka, Hans-Harald, 1997: *Handbuch zum Erziehungsurlaub*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Stafford, Frank P. und Marianne Sundström, 1996: Time Out for Childcare: Signalling and Earnings Rebound Effects for Men and Women. *Labour* 10: 609-629.
- Statistisches Bundesamt, 1999: *Statistisches Jahrbuch 1999 für die Bundesrepublik Deutschland*. Stuttgart: Metzler Poeschel.
- Stier, Haya, Noah Lewin-Epstein und Michael Braun, 2001: Welfare Regimes, Family-Supportive Policies, and Women's Employment along the Life-Course. *American Journal of Sociology* 106: 1731-1760.
- Taniguchi, Hiromi, 1999: The Timing of Childbearing and Women's Wages. *Journal of Marriage and the Family* 61: 1008-1019.
- Wagner, Gert, Jürgen Schupp und Ulrich Rendtel, 1994: Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) - Methoden der Datenproduktion und -aufbereitung im Längsschnitt. S. 70-112 in: Richard Hauser, Notburga Ott und Gert Wagner (Hg.), 1994: *Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik*. Band 2: Erhebungsverfahren, Analysemethoden und Mikrosimulation. Ergebnisse aus dem

gleichnamigen Sonderforschungsbereich an den Universitäten Frankfurt und Mannheim. Berlin: Akademie Verlag.

Waldfogel, Jane, 1997a: The Effect of Children On Women's Wages. *American Sociological Review* 62: 209-217.

Waldfogel, Jane, 1997b: Working Mothers Then and Now: A Cross-Cohort Analysis of the Effects of Maternity Leave on Women's Pay. S. 92-126 in: Francine D. Blau und Ronald G. Ehrenberg (Hg.), 1997: *Gender and Family Issues in the Workplace*. New York: Russell Sage Foundation.

Waldfogel, Jane, 1998a: Understanding the "Family Gap" in Pay for Women with Children. *Journal of Economic Perspectives* 12: 137-156.

Waldfogel, Jane, 1998b: The Family Gap for Young Women in the United States and Britain: Can Maternity Leave Make a Difference? *Journal of Labor Economics* 16: 505-545.

Waldfogel, Jane, Yoshio Higuchi und Masahiro Abe, 1999: Family Leave Policies and Women's Retention after Childbirth: Evidence from the United States, Britain, and Japan. *Journal of Population Economics* 12: 523-545.

Wenk, DeeAnn und Rachel A. Rosenfeld, 1992: Women's Employment Exit and Re-entry: Job Leaving Reasons and Their Consequences. *Research in Social Stratification and Mobility* 11: 127-150.

Wooldridge, Jeffrey M., 2002: *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*. Cambridge: MIT Press.

Bücher

der Abteilung

„Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung“

(nur im Buchhandel erhältlich)

Dietmar Dathe, Günther Schmid
**Urbane Beschäftigungsdynamik. Berlin im
Standortvergleich mit Ballungsregionen**
2001
Berlin, edition sigma
175 S.

Mathias Eberling, Volker Hielscher, Eckart
Hildebrandt, Kerstin Jürgens
**Prekäre Balancen. Flexible Arbeitszeiten
zwischen betrieblicher Regulierung und
individuellen Ansprüchen**
2003
Berlin, edition sigma
279 S.

Werner Eichhorst, Stefan Profit, Eric Thode
in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe
„Benchmarking“ des „Bündnis für Arbeit,
Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“:
Gerhard Fels, Rolf G. Heinze, Heide Pfarr,
Günther Schmid, Wolfgang Streeck
**Benchmarking Deutschland: Arbeitsmarkt
und Beschäftigung. Bericht der Arbeits-
gruppe Benchmarking und der
Bertelsmann-Stiftung**
2001
Berlin/Heidelberg/New York, Springer
440 S.

European Academy of the Urban Environment
**New institutional arrangements in the
labour market. Transitional labour markets
as a new full employment concept**
1998
Berlin, EA.UE series „The Urban Environment
in Europe“
135 S.

Jürgen Gabriel, Michael Neugart (Hg.)
**Ökonomie als Grundlage politischer
Entscheidungen**
2001
Opladen, Leske + Budrich
343 S.

Silke Gülker, Christoph Hilbert,
Klaus Schömann
**Lernen von den Nachbarn. Qualifikations-
bedarf in Ländern der OECD**
2000
Bielefeld, W. Bertelsmann Verlag
126 S.

Markus Gangl
**Unemployment Dynamics in the United
States and West Germany. Economic
Restructuring, Institutions and Labor
Market Processes**
2003
Heidelberg, New York: Physica/ Springer
300 S.

Max Kaase, Günther Schmid
**Eine lernende Demokratie - 50 Jahre
Bundesrepublik Deutschland
WZB-Jahrbuch 1999**
1999
Berlin, edition sigma
586 S.

Jaap de Koning and Hugh Mosley (Eds.)
**Labour Market Policy and Unemployment:
Impact and Process Evaluations in Selected
European Countries**
2001
Cheltenham, UK, Edward Elgar
317 S.

Hugh Mosley, Jacqueline O'Reilly,
Klaus Schömann (Eds.)
**Labour Markets, Gender and Institutional
Change. Essays in Honour of Günther
Schmid**
2002
Cheltenham, UK, Edward Elgar
382 S.

Hugh Mosley, Holger Schütz, Günther Schmid
unter Mitarbeit von Kai-Uwe Müller
Effizienz der Arbeitsämter: Leistungsvergleich und Reformpraxis, Reihe „Modernisierung des öffentlichen Sektors“
2003
Berlin, edition sigma
179 S.

Ralf Mytzek, Klaus Schömann (Hg.)
Transparenz von Bildungsabschlüssen in Europa. Sektorale Studien zur Mobilität von Arbeitskräften.
2004
Berlin, edition sigma
198 S.

Michael Neugart, Klaus Schömann (Hg.)
Forecasting Labour Markets in OECD Countries. Measuring and Tackling Mismatches
2002
Cheltenham, UK, Edward Elgar
322 S.

Jacqueline O'Reilly, Colette Fagan (Eds.)
Part-Time Prospects. An International Comparison
1998
London/New York, Routledge
304 S.

Jacqueline O'Reilly, Inmaculada Cebrián and Michel Lallemand (Eds.)
Working-Time Changes: Social Integration Through Transitional Labour Markets
2000
Cheltenham, UK, Edward Elgar
369 S.

O'Reilly, Jacqueline (Ed.)
Regulating Working-Time Transitions in Europe
2003
Cheltenham, UK, Edward Elgar
325 S.

Heidi Oschmiansky, Günther Schmid und Bettina Uhrig unter Mitarbeit von Thomas Heitmann
Qualifikation und Beschäftigung. Jobrotation als Instrument der Weiterbildung und Integration von Arbeitslosen
2001
Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, Schriftenreihe der Abteilung „Arbeit und Sozialpolitik“
83 S.

Birgitta Rabe
Implementation von Arbeitsmarktpolitik durch Verhandlungen. Eine spieltheoretische Analyse
2000
Berlin, edition sigma
254 S.

Ramge, Stefan, Günther Schmid (Hrsg.)
Management of Change in der Politik? Reformstrategien am Beispiel der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik
Ein Werkstattbericht, Gesellschaft für Programmforschung, GfP (Hrg.), Bd. 55 der Reihe „Schnittpunkte von Forschung und Politik“,
2003
New York, München, Berlin: Waxmann
165 S.

Günther Schmid, Jacqueline O'Reilly, Klaus Schömann (Eds.)
International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation
1996
Cheltenham, UK, Edward Elgar
954 S.

Günther Schmid, Bernard Gazier (Eds.)
The Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets
2002
Cheltenham, UK, Edward Elgar
443 S.

Günther Schmid
Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik
2002
Frankfurt/Main, Campus
477 S.

Klaus Schömann, Ralf Rogowski, Thomas
Kruppe
**Labour Market Efficiency in the European
Union. Employment Protection and Fixed-
Term Contracts**
1998
London/New York, Routledge
214 S.

Sylvia Zühlke
**Beschäftigungschancen durch berufliche
Mobilität? Arbeitslosigkeit, Weiterbildung
und Berufswechsel in Ostdeutschland**
2000
Berlin, edition sigma,
206 S.

**Abteilung
Arbeitsmarktpolitik und
Beschäftigung**

Discussion Papers 2000

Klaus Schömann, Stefanie Flechtner, Ralf Mytzek, Isabelle Schömann
Moving towards Employment Insurance - Unemployment Insurance and Employment Protection in the OECD
Bestell-Nr.: FS I 00 - 201

Dietmar Dathe and Günther Schmid
Determinants of Business and Personal Services: Evidence from West-German Regions
Bestell-Nr.: FS I 00 - 202

Günther Schmid
Beyond Conventional Service Economics: Utility Services, Service-Product Chains, and Job Services
Bestell-Nr.: FS I 00 - 203

Heidi Oschmiansky, Günther Schmid
Wandel der Erwerbsformen. Berlin und die Bundesrepublik im Vergleich
Bestell-Nr.: FS I 00 - 204

Dominique Anxo, Jacqueline O'Reilly
Beschäftigung, Arbeitszeit und Übergangsmärkte in vergleichender Perspektive
Bestell-Nr.: FS I 00 - 205

Thomas Kruppe
The Dynamics of Dependent Employment and Unemployment – A Comparison of Different Data Sources
Bestell-Nr.: FS I 00 - 206

Heidi Gottfried, Jacqueline O'Reilly
Der Geschlechtervertrag in Deutschland und Japan: Die Schwäche eines starken Versorgermodells
Bestell-Nr.: FS I 00 - 207

Birgitta Rabe
Wirkungen aktiver Arbeitsmarktpolitik. Evaluierungsergebnisse für Deutschland, Schweden, Dänemark und die Niederlande
Bestell-Nr.: FS I 00-208

Michael Neugart
The Supply of New Engineers in Germany
Bestell-Nr.: FS I 00-209

Rolf Becker
Studierbereitschaft und Wahl von ingenieurwissenschaftlichen Studienfächern. Eine empirische Untersuchung sächsischer Abiturienten der Abschlussjahrgänge 1996, 1998 und 2000
Bestell-Nr.: FS I 00-210

Donald Storrie and Hans Bjurek
Benchmarking European Labour Market Performance with Efficiency Frontier Techniques
Bestell-Nr.: FS I 00-211

Discussion Papers 2001

Achim Kemmerling
Die Messung des Sozialstaates. Beschäftigungspolitische Unterschiede zwischen Brutto- und Nettosozialleistungsquote
Bestell-Nr.: FS I 01 - 201

Isabelle Schömann
Berufliche Bildung antizipativ gestalten: Die Rolle der Belegschaftsvertretungen. Ein europäischer Vergleich
Bestell-Nr.: FS I 01 - 202

Hugh Mosley, Holger Schütz, Nicole Breyer
Management by Objectives in European Public Employment Systems
Bestell-Nr.: FS I 01 - 203

Robert Arnkil and Timo Spangar
Comparing Recent Danish, Finnish and Swedish Labour Market Policy Reforms
Bestell-Nr.: FS I 01 - 204

Günther Schmid unter Mitarbeit von
Kai-Uwe Müller
**Die Zukunft der Erwerbsarbeit. Thesen und
Perspektiven für Mecklenburg-Vorpommern**
Bestell-Nr.: FS I 01 - 205

Frank Oschmiansky, Silke Kull, Günther
Schmid
**Faule Arbeitslose? Politische Konjunkturen
einer Debatte**
Bestell-Nr.: FS I 01 - 206

Sabine Berghahn
Ehe als Übergangsarbeitsmarkt?
Bestell-Nr.: FS I 01 – 207

Jan Johannesson
**On the Efficiency of Placement Service and
Programme Placement at the Public
Employment Offices in Sweden**
Bestell-Nr.: FS I 01 – 208

Michael Neugart and Jan Tuinstra
**Endogenous Fluctuations in the Demand
for Education**
Bestell-Nr.: FS I 01 – 209

Discussion Papers 2002

Sophie Rouault
**Multiple jobholding and path-dependent
employment regimes – answering the
qualification and protection needs of
multiple jobholders**
Bestell-Nr.: FS I 02 - 201

Sophie Rouault, Heidi Oschmiansky, Isabelle
Schömann (Hg.)
**Reacting in time to qualification needs:
Towards a cooperative implementation?**
Bestell-Nr.: FS I 02 - 202

Michael Neugart and Donald Storrie
**Temporary Work Agencies and Equilibrium
Unemployment**
Bestell-Nr.: FS I 02 - 203

Ruud Muffels, Ton Wilthagen,
Nick van den Heuvel
**Labour Market Transitions and Employment
Regimes: Evidence on the Flexibility-
Security Nexus in Transitional Labour
Markets**
Bestell-Nr.: FS I 02 - 204

Heidi Oschmiansky
**Implementation von Jobrotation im
Gesundheits- und Pflegebereich – ein
dänisch-deutscher Vergleich**
Bestell-Nr.: FS I 02 - 205

Michael Neugart and Klaus Schömann
**Employment Outlooks: Why forecast the
labour market and for whom?**
Bestell-Nr.: FS I 02-206

Markus Gangl
**Welfare State Stabilization of Employment
Careers: Unemployment Benefits and Job
Histories in the United States and West
Germany**
Bestell-Nr.: FS I 02-207

Markus Gangl
**Unemployment Benefits as a Search
Subsidy: New Evidence on Duration and
Wage Effects of Unemployment Insurance**
Bestell-Nr.: FS I 02-208

Hugh Mosley, Holger Schütz, Günther Schmid
**Effizienzmobilisierung der
Arbeitsverwaltung:
Leistungsvergleich und Lernen von guten
Praktiken (Benchmarking)**
Bestell-Nr.: FS I 02-209

Ronald Schettkat
**Institutions in the Economic Fitness
Landscape**
What Impact do Welfare State Institutions have
on Economic Performance?
Bestell-Nr.: FS I 02-210

Christoph Hilbert und Ralf Mytzek
**Strategische und methodische
Ansatzpunkte zur Ermittlung des
regionalen Qualifikationsbedarfs**
Bestell-Nr. FS I 02-211

Ronald Schettkat

**Differences in US-German Time-Allocation
Why do Americans work longer hours than
Germans?**

Bestell-Nr. FS I 02-212

Frank Oschmiansky und Bernd Reissert

**Förderung von Übergangsmärkten in
Berlin und Brandenburg: eine quantitative
Untersuchung**

Bestell-Nr. FS I 02-213

Oliver Bruttel

**Die Privatisierung der öffentlichen
Arbeitsverwaltung am Beispiel Australiens**

Bestell-Nr. FS I 02-214

Neu ab 2003:

Der Schwerpunkt I „Arbeit, Sozialstruktur und Sozialstaat (ARS)“ besteht seit dem 1. Januar 2003. Er umfasst die Abteilungen *Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung (AB)*, *Ungleichheit und soziale Integration (USI)* und die Arbeitsgruppe *Public Health (PH)*.

Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung

Discussion Papers 2003

Carroll Haak
Weiterbildung in kleinen und mittleren Betrieben: Ein deutsch-dänischer Vergleich
Bestell-Nr.: SP I 2003-101

Günther Schmid
Gleichheit und Effizienz auf dem Arbeitsmarkt: Überlegungen zum Wandel und zur Gestaltung des „Geschlechtervertrages“
Bestell-Nr.: SP I 2003-102

Holger Schütz
Controlling von Arbeitsverwaltungen im internationalen Vergleich
Bestell-Nr.: SP I 2003-103

Stefan Schröter
Berufliche Weiterbildung in Großbritannien für gering qualifizierte Arbeitskräfte
Bestell-Nr.: SP I 2003-104

Magnus Lindskog
Forecasting and responding to qualification need in Sweden
Bestell-Nr.: SP I 2003-105

Heidi Oschmiansky und Frank Oschmiansky
Erwerbsformen im Wandel: Integration oder Ausgrenzung durch atypische Beschäftigung? Berlin und die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich
Bestell-Nr.: SP I 2003-106

Katrin Vitols
Entwicklungen des Qualifikationsbedarfs in der Bankenbranche
Bestell-Nr.: SP I 2003-107

Achim Kemmerling
Die Rolle des Wohlfahrtsstaates in der Entwicklung unterschiedlicher Dienstleistungssektoren – Wohlfahrtsstaatsregime und Dienstleistungsbeschäftigung
Bestell-Nr.: SP I 2003 - 108

Thomas A. DiPrete, Dominique Goux, Eric Maurin, Amélie Quesnel-Vallée
Work and Pay in Flexible and Regulated Labor Markets: A Generalized Perspective on Institutional Evolution and Inequality Trends in Europe and the U.S.
Bestell-Nr.: SP I 2003 – 109

Discussion Papers 2004

Thomas A. DiPrete, Markus Gangl
**Assessing Bias in the Estimation of
Causal Effects: Rosenbaum Bounds on
Matching Estimators and Instrumental
Variables Estimation with Imperfect
Instruments**

Bestell-Nr.: SP 1 2004-101

Andrea Ziefle
**Die individuellen Kosten des
Erziehungsurlaubs: Eine empirische
Analyse der kurz- und längerfristigen
Folgen für den Karriereverlauf von
Frauen**

Bestell-Nr.: SP 1 2004-102

Bei Ihren Bestellungen von WZB-Papers schicken Sie bitte unbedingt einen an Sie adressierten Aufkleber mit sowie je paper eine Briefmarke im Wert von 0,51 Euro oder einen "Coupon Réponse International " (für Besteller aus dem Ausland)

Please send a self addressed label and postage stamps in the amount of 0,51 Euro or one "Coupon-Réponse International" (if you are ordering from outside Germany) for each WZB-paper requested

Bestellschein

Order Form

Absender / Return Address:

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung
Presse- und Informationsreferat
Reichpietschufer 50

D-10785 Berlin-Tiergarten

**Hiermit bestelle ich folgende(s)
Discussion paper(s):**

**Please send me the following
Discussion paper(s):**

Bestell-Nr. / Order no.	Autor/in, Kurztitel / Author(s) / Title(s) in brief